

Stojceska-Gorgioska, M., Serafimova, M. „STRATEGIC ASPECTS OF INSTITUTIONAL COMPETITIVENESS
OF EDUCATION INSTITUTIONS AS FUNCTION OF LOCAL GOVERNMENT“, Book of abstract, p.
Second International Scientific Conference:
CONTEMPORARY CHALLENGES AND MANAGEMENT ORGANIZATIONAL SCIENCES,
BAS Institute of Management, Bitola, 2013

**СТРАТЕШКИОТ АСПЕКТ НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА КОНКУРЕНТНОСТ НА ВОИ
КАКО ФУНКЦИЈА НА ЛОКАЛНАТА САМОУПРАВА**

д-р Мирјана Стојческа - Ѓорѓиоска
Бизнис Академија Смилевски – Битола
mirjanastojceska@gmail.com

д-р Мимоза Серафимова
Факултет за туризам и бизнис логистика - Гевгелија
mimozaserafimova@yahoo.com

Ако стратешката важност на компаниската конкурентност се согледа од аспект на вработените и квалитетот на нивните професионални компетенции од една, и перманентното зголемување на неговата социјална важност рефлектирана во потребата за активирање на потребниот квалитет на човечкиот капитал и создавањето подобри индивидуални можности за развој на сите членови во окружувањето, од друга страна, соработката со локалната заедница и деловниот сектор од аспект на компатибилност на пазарот на труд и негова искористеност иницира размисла дека секоја образовна институција станува се побитен причинско - последичен сегмент наречен битен фактор за општествен и индивидуален развој.

Високообразовните институции, нудат комбинација на знаење и негова примена, развивање ставови и одговорности рефлектирани во резултатите на учењето, профилираат кадри со различни нивоа на вакви способности, и нивниот квалитет го условува односот побарувач – понудувач со заедницата, регионот, па и со целото општество. Затоа, задоволувањата на потребите на заедницата со токму дефинирани кадровски профили кои ги задоволуваат потребите на деловниот сектор како резултат на нивно долгорочно стратешко планирање, повеќе од било која друга компаниска или организациска цел доаѓа до израз како потреба, причина и последица.

Клучни зборови: институционална конкурентност, високообразовни институции, локална самоуправа, пазар на труд.

STRATEGIC ASPECTS OF INSTITUTIONAL COMPETITIVENESS OF EDUCATION
INSTITUTIONS AS FUNCTION OF LOCAL GOVERNMENT

Dr. Mirjana Stojceski - Gjorgjioska
Business Academy Smilevski - Bitola
mirjanastojceska@gmail.com

Dr. Mimoza Serafimova
Faculty of Tourism and Business Logistics - Gevgelija
mimozaserafimova@yahoo.com

If the strategic importance of the institution competitiveness is seen from the staff's point of view and the quality of their professional competencies, on one hand, and the permanent increase of its social importance reflected in the need of activating the human capital's needed quality and the creation of better individual possibilities for development of all the members of the society, on the other hand, the cooperation with the local community and the working sector from the aspect of compatibility at the labor market and its using initiates a thought that every educational institution becomes more and more important reason-consequential part called an important factor in the development of the society and the individual.

The high-educational institutions, offer a combination of knowledge and its use, developing attitudes and responsibilities reflected in the results of learning, staff from different levels of development of these abilities achieve profile, and their quality determines the relationship claimant-consumer with the community, the region, and the entire society. That's why, the satisfaction of the community's needs with exactly defined staff profiles that satisfy the needs of the work sector as a result of their long-term strategic planning, more than any other company of organization goal stands out as a need, reason and a consequence.

Keywords: institutional competitiveness, educational institutions, local governments, labor market.

**ЛОКАЛНАТА ПОЛИТИКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ – ПРИЧИНА И ПОСЛЕДИЦА ЗА ПОСТОЕЊЕ
РЕАЛНА ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОНКУРЕНТНОСТ НА ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ
ИНСТИТУЦИИ**

Согласно Законот за Локална самоуправа (Службен весник на РМ бр .5/2002) општините имаат право и обврска сами да го Планираат економскиот развој и да преземаат активности за да ја подобрат економската иднина на граѓаните. За тоа е непходен стратешки пристап кој ќе ги поврзе високообразовните институции (ВОИ) од една страна и локалната самоуправа (ЛС - членови на Советот на општината, вработени во одделенијата за економски развој) преку аспектите на потребите на деловната заедница (ДЗ), односно локалниот пазар на труд, изразена преку нивната конкурентност го определи и предметот на истражување на овој труд како - **потреба од постоење концептуална рамка за стратешка институционална конкурентност на ВОИ иницирана од потребата за подобрување на ефикасноста на локалната самоуправа преку реално ефективно задоволување на потребите на локалниот пазар на труд.**

Практичната цел на истражувањето е да се согледа реалната состојбата на процесот на управувањето со локалната политика на вработување во општините, кој се реализира во услови на непостоење на функционален стратешки пристап изразен преку реални сознанија за потребите на бројот и видот на професионални струки потребни за задоволување на ДЗ и постојната структура пазарот на труд, кој ќе се ефектуира преку:

- планирано прилагодување на понудата на локалниот пазар на труд преку бројот и видот избрани стручни насоки на матурантите на потребите на окружувањето, од една страна,
- прилагодување на видот на факултетските единици, насоки и програми на ВОИ според реалните практични потреби на стопанскиот сектор на државно ниво, што пак ќе резултира со интерна конкурентност на единиците во високообразовниот систем на пазарот на труд.

Ова истражување овозможи:

- осознавање ставови, мислења и односот на претставници на ЛС (членови на Советот на општината, вработени во одделенијата за економски развој) кон постојната практика на управување со локалната политика на вработување во општините;
- осознавање ставови, мислења и односот на ДЗ за постојната практика на водење на оваа политика;
- осознавање ставови, мислења и односот на матурантите, студентите, дипломците и родителите за постојната практика на водење на оваа политика;
- согледување мислења и предлози за потребата од подобрување на процесот на управување со локалната политика на вработување во општините од сите наведени интересенти;

Односот кон промените, ова истражување го манифестира преку активности и делување во насока на:

- **Институционални промени** – кои се однесуваат во согледувањето на потреба од промени во постојниот систем на водење на локалната политика на вработување, која ќе влијае на видот на професионален кадар на пазарот на трудот и времето на чекање за вработување на институционално и општествено ниво. Фокусот е насочен кон оние за кои и постои – неговите директни создавачи и корисници на образовните услуги, што би придонесло за зголемен квалитет во работата и подобрувања на резултатите евидентни кај сите корисници како аспект на целокупен институционален, општествено - економски развој.
- **Индивидуалните промени** се однесуваат на промените на секоја *институција* поединечно, кои би се препознавале во подобен пристап на вработените и претставниците на сите тела во водењето на образовната политика на општествено и локално ниво. Тоа подобрување би се манифестираше преку меѓусебна зголемена и ефективна соработка, како по хоризонтала така и по вертикала, мотивираност за перманентни интерни и екстерни промени во надлежности, содржините и легислативата.....

Таа соработка, најмногу би се одразила врз влијанието на сите *интересенти*, во случајот претставени преку студентите, родителите, семејството, бидејќи сите се засегнати како директни корисници на образовната услуга, преку зголемен степен на инволвираност во институционалната функционалност на локалната самоуправа, изразена преку искуството како аспект за промената, развој на соработката и довербата, доживување на соработката како квалитативна индивидуална, институционална и општествена обврска, индивидуална придобивка на сите вклучени во процесот.

Популација и примерок на истражувањето

Истражувањето се реализира во пет општини во Р Македонија каде што постојат универзитетски единици или нивни дисперзии.

Примерокот на истражување се состои од:

- примерок претставници од Локалната самоуправа (126)
- примерок претставници од Деловната заедницата (стопанска комора) – сопственици на компании (132)
- примерок претставници од родители (150)
- примерок претставници од матуранти, активни студенти и дипломирани студенти (570)

По анализата на сите анкетни листови за секој примерок поединечно и заедно, посебно искажаните согледувања на испитаниците се класифицираа во:

Заеднички согледувања на сите испитаниците:

- немаат сознанија за **реалниот број** моментални, краткорочни и долгорочни потреби од професионални стручни спецификации на идни вработени на ДЗ;

- немаат сознанија за **видот** моментални, краткорочни и долгорочни потреби на професионални стручни спецификации на идни вработени на ДЗ;
- немаат сознанија за **запишаниот број** матуранти во ВОИ, ниту за **видот** на избраните факултети и студиски насоки;
- потребно е **зголемувањето на нивната ефикасност** како битен фактор за подобрување на постојниот систем на влијание брз пазарот на труд.

Поединечни согледувања претставниците на ЛС:

- потребно е реална координација при планирањето на политиката за вработување на локалната самоуправа и уписната политика на ВОИ;
- не постои нивна соодветна вклученост во процесот на уписната политика на образовните институции;
- постои потреба од континуирано следење на локалните и државните потреби на пазарот на труд;
- потребно е зголемување на прилагоденоста на видот професионални образовни компетенции на потребите на окружувањето;
- потребно е партиципирање, но и развој на знаењата и вештините за дадената проблематика на претставници на локалната и деловната заедница во креирање на образовните политика на државно и локално ниво;

Согледувања на претставниците на ДЗ:

- не постои планиран процес за прибирање податоци и анализа, како и презентација на потребите на ДЗ;
- потребно е прилагодување на содржините на универзитетските програми и содржини во насока на ефективен трансфер на знаењата во практиката;
- потребно е нивно учество во креирањето образовна политика преку доставување повратна информација од нив како вработувачи за задоволството од трансферот на знаења на дипломците на работното место;

Согледувања на матуранти, студенти и дипломци, и родители:

- потребна е реална и навремена информираност за структурните потреби на пазарот на труд;
- потребна е соработка со деловната заедница за потреба од постоење развоен план за практикување и волонтирање;
- потребна е соработка со деловната заедница за идни стипендирања и вработувања;
- потребно е градење стратешки партнерски однос меѓу интересентите;

Анализата на наведените согледувања упатува на три моменти:

- потреба од **надминување** на постојната состојба

- потреба од **редефинирање** на одредени аспекти
- идентификување **идни чекори за подобрување**

Надминување на постојната состојба:

- реализирање ефективна институционална самоевалвација која ќе овозможи дефинирање мисија, воспоставување стратегија и постоење на демонстрирана посветеност на вработените и членовите на ЛС и ДЗ во процесот на управување во насока на ефективно опслужување на потребите за вработување на микро окружувањето, со следење на потребите на соседните општини;
- изнаоѓање решенија со кои ќе се надмине недоволната стручност, информираност и вклученост на членовите на ЛС за институционалната уписна политика на ВОИ;
- спроведување интерна евалвација на процесот на локалната политика за вработување со дефинирани критериуми за вреднување, која ќе овозможи отворена интерна и екстерна институционална комуникација поддржана со реално документирани и анализирани, системски собрани податоци, доставени до сите заинтересирани субјекти во макро и микроокружувањето;
- подобрување на квалитетот на постојниот систем на локално управување врз основа на стандарди за квалитет кои ги дефинираат клучните процеси и потребните ресурси, соодветни на оние во реалната практика;

Потреба од редефинирање на одредени аспекти:

- потребно е зголемување на надлежностите на членовите на деловната заедница во локалната самоуправа, со што ќе се зајакне нивната ангажираност во делот на влијание на отворање или затворање струки во средните стручни училишта, а кои ќе соодветствуваат со потребите на бизнис заедницата како матуранти или насочено ќе го продолжат своето образование;
- потребна е поголема соработка со деловната заедница и нејзино инволвирање во работата на ВОИ преку мотивирање со стипендии, вработување и обезбедување работна практика, регулирана со соодветна законска регулатива;
- задолжувањето на членовите на ЛС со законски дефинирана надлежност за доставување на записниците од состаноците на ЛС до телата кои ги делегирале но и до надлежните ресорни министерства, со што ќе се овозможи двонасочна комуникација и увид во работата на ВОИ на централно и локално ниво;
- конкретизирањето на обврските и недореченостите во постојната законска регулатива ќе ја пополни празнината во создавање слободно интерпретирање на постојните законски одредби;

- донесување подзаконски акти кои ќе конкретизираат одредени формално искажани законски одредби;

Идентификување идни чекори за подобрување

Истражувањето откри голем број моменти за подобрување на процесот, но заради обемот на трудот, ќе ги наведема следните:

- одржливоста на квалитетот на надлежностите, сите наведени фактори кои креираат образовна политика на сите нивоа, ја поврзуваат со поддршка од советодавно професионално лице, или тело институционално дилигирано на локално ниво во кое ќе партиципираат претставници од ЛС и ДЗ, кое на локално ниво ќе овозможи потребна логистика во насока на:
 - изготвување стратешка програма за професионален развој на локалниот пазар на труд;
 - донесување критериуми за динамика на прибирање податоци и документирање на интерните потреби на компаниите во ДЗ;
 - редовно прибирање и презентирање на достигнувањата на образовните институции како дел од ефикасноста на нивната уписна политика до сите заинтересирани субјекти;
 - редовно информирање на интересентите за реалната состојба и промените на пазарот на труд.
- Инволвираност во телата за управување на ВОИ и Стопанскиот сектор како двонасочен проследувач на навремени потребни информации и анализи до и од сите интересенти;
- Учество во дефинирање на уписната политика на ВОИ т.е. на одредени единици и насоки во насока на затворање, ротирање, мирување на постојните или отварање нови;
- Проследување на информации до ресорните министерства кои ќе допринесат во ефикасноста на креирање владини економски и образовни политики;

ЗАКЛУЧОК

Анализата на ова истражување укажува на отсуство од стратегија за развој на локалниот пазар на труд нагласувајќи ја недоволната стручност и недоволна соработка меѓу базичните актери на економскиот локален развој на општините во РМакедонија:

Локалната самоуправа – која се директен креатор на локалната политика за вработување;

Деловната заедница – ентитет чиј развој директно зависи од локалниот пазар на труд и неговата понуда;

ВОИ – кои преку произведување на стручни кадри треба и мора да овозможат образовен квалитет според барањата на пазарот на труд, на локално и државно ниво со

што би ја зголемила својата институционална конкурентност препознаена од вработувачите и оние кои треба да се вработат;

Ресорните министерства – кои учествуваат во креирањето на општествената економска и образовна политика во државата.

Отсуството од стратешко планирање и комуникација, која би се засновала на реално прикажување на состојбата преку навремено прибрани, анализирани и достапни информации за сите наведени интересенти би овозможила ефективна понуда на стручни кадри на пазарот на труд и ефективна локална политика на вработување, од една страна и издражан институционална конкурентност на студиските насоки и факултетските единици во високообразовниот систем во Р Македонија.

References

Audretsch, D.B. and Keilbach, M. (2007) The localisation of entrepreneurship capital: Evidence from Germany. *Papers in Regional Science* 86(3): 351-365.

Autio, E., Kronlund, M. and Kovalainen, A. (2007) High-growth SME support initiatives in nine countries: Analysis, Categorization and Recommendations. Edita, Finland: Edita Publishing.

Bornefalk, A. and Du Rietz, A. (2009) Entrepreneurship Policies in Denmark and Sweden –Targets and Indicators. Mimeo. Bos, J. and Stam, E. (2011) Gazelles, Industry Growth and Structural Change, Working Papers 11-02, Utrecht School of Economics.

Bosma, N.S. (2011) Entrepreneurship, urbanization economies, and productivity of European regions. In: Fritsch, M. (ed.) *Handbook of Research on Entrepreneurship and Regional Development*. Edward Elgar: Cheltenham. pp. 107-132.

Brenner, T. and Mühlig, A. (2007) Factors and Mechanisms Causing the Emergence of Local Industrial Clusters. Casper, S. (2007) *Creating Silicon Valley in Europe*. Oxford University Press: Oxford. Coad, A., and Hözl (2009) On the Autocorrelation of Growth Rates, *Journal of Industry, Competition and Trade* 9(2): 139-166.

DeGroof, J.-J. and Roberts, E. B. (2004) Overcoming weak entrepreneurial infrastructures for academic spin-off ventures. *Journal of Technology Transfer* 29(3-4): 327-352.

De Kok, J., Zhou, H. and Hartog, C. (2012) Inadvertent infrastructure and regional entrepreneurship policy. In: Fritsch, M. (ed.) *Handbook of Research on Entrepreneurship and Regional Development*. Edward Elgar: Cheltenham. pp. 216-251.

Feldman, M. P., Francis, J. and Bercovitz, J. (2005) Creating a cluster while building a firm: Entrepreneurs and the formation of industrial clusters. *Regional Studies* 39(1): 129-141.

Fritsch, M. (2011) The effect of new business formation on regional development: empirical evidence, interpretation, and avenues for further research. In: Fritsch, M. (ed.) *Handbook of Research on Entrepreneurship and Regional Development*. Edward Elgar: Cheltenham. pp. 58-106. 39(8): 1127

Kaplan Robert S. and Norton David P. 2001. *The Strategy-Focused Organization*, How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment, Harvard Business School Press, Boston

**STRATEGIC ASPECTS OF INSTITUTIONAL COMPETITIVENESS OF EDUCATION INSTITUTIONS AS FUNCTION OF
LOCAL GOVERNMENT**

Leithwood, K.; Jantzi, D. and Steinbach, R. 1999. *Changing leadership for changing times*. Buckingham: Open University Press

Lyytinen, H. K. 2005. Change Management in Learning organization. Priručnik zatrenje usavršavanje obrazovnih menadžment timova u „demokratski obrazovni menadžment“, Sarajevo - Tuzla: CES

Mark, R. 2004. *Quality management and Standards*. Journal of adult and continuing education, 10(1): 19-30

Martin, L. 2003. „*Total Quality Management in the Public Sector*,“ National Productivity Review, 10, 195-213.

Samuel, C. Certo. 2003. „Modern Menagment“, Ninth Edition, Pearson Education, Orlando

www.lg-employers.gov.uk/pensions/modification.html